

### Список литературы

1. Любовный В. Я. Монопрофильные города в условиях кризиса: состояние, проблемы, возможности реабилитации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.macroeconomics.ru/MonoGoroda1.pdf> (дата обращения 21.01.2013).
2. Аналитический доклад о результатах выполнения проекта «Монопрофильные города и градообразующие предприятия». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://unioninvest.ru/city\\_mong.html](http://unioninvest.ru/city_mong.html) (дата обращения 19.01.2013).
3. Рой О. М. Проблемы и перспективы модернизации российских моногородов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/03/рой.doc> (дата обращения 23.01.2013).

*О. И. Бажина*<sup>1</sup>

### ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА АДМИНИСТРАЦИИ г. ПЕРМИ

Для обеспечения непрерывной сменяемости муниципального состава органов местного самоуправления, обеспечения их квалифицированными специалистами, с наименьшими затратами на включение в рабочий процесс кандидата на замещение вакантной должности муниципальной службы и в целях формирования и эффективного использования кадрового состава муниципальной службы города, в Перми был сформирован кадровый резерв администрации г. Перми.

Кадровый резерв – список лиц (муниципальных служащих и лиц, претендующих на замещение должностей муниципальной службы), соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы в администрации г. Перми, профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей на муниципальной службе, сочетающих компетентность, ответственность, инициативность и профессиональный подход к исполнению служебных обязанностей [1, ст. 2 п. 2].

Формирование кадрового резерва осуществляется комиссией по результатам конкурса; распорядительный акт администрации г. Перми о проведении конкурса размещается на интернет-сайте г. Перми.

Кадровый резерв формируется для различных типовых групп должностей муниципальной службы, в соответствии с предъявляемыми к ним квалификационными требованиями: резерв управленческих кадров, кадровый резерв главной и ведущей групп должностей и кадровый резерв старшей, ведущей и младшей групп должностей.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Комелькова Ю. В.

Каждый из этих кадровых резервов формируется один раз в три года. Количество лиц, включенных в кадровый резерв, определяется руководителем аппарата администрации г. Перми, руководителями функциональных и территориальных органов администрации г. Перми самостоятельно. По истечению трех лет пребывания участника в кадровом резерве его либо назначают на вакантную должность, либо исключают из состава кадрового резерва.

Кадровый резерв администрации г. Перми имеет некоторые особенности: по своей структуре он более глубоко проработан для кадровых резервов ведущей, старшей и младшей групп должностей и менее точно сформирован для управленческого кадрового резерва. На основании этого предлагается рассмотреть вариант формирования кадрового резерва администрации г. Перми только лишь для ведущей, старшей и младшей групп должностей. Можно выделить следующие предложения в этом направлении.

1. Формирование кадрового резерва лишь для ведущей, старшей и младшей групп должностей. Для получения должности высшего ранга требуются опыт, навыки, стаж, что все равно не может учитывать существующая программа кадрового резерва, это обеспечивает лишь поступательное повышение муниципального служащего по карьерной лестнице вследствие приобретения им названных характеристик.

По факту назначение на эти должности происходит путем внутренних механизмов обеспечения кадрового состава: на основании рекомендаций непосредственного руководителя по согласованию с вышестоящим руководителем, а не по пребыванию в составе кадрового резерва, что тем более необязательно [2, ст. 33].

2. Сейчас в состав кадрового резерва ведущей, старшей и младшей групп должностей обязательно должно быть включено не менее 30 % штатной численности подразделений администрации г. Перми [1, ст.1 п. 4].

Предлагается исключить этот пункт, что обеспечит большую доступность граждан, соответствующих квалификационным требованиям для поступления на муниципальную службу. Лица, прошедшие конкурсный отбор для зачисления в кадровый резерв, будут иметь большую заинтересованность, мотивацию в получении должности муниципальной службы, таким образом и будет обеспечена естественная конкуренция внутри кадрового резерва.

3. Обеспечить исполнение минимальных квалификационных требований.

В существующем кадровом резерве к младшему рангу должностей требования весьма просты – наличие высшего профессионального образования без предъявления требований к стажу или наличие среднего профессионального образования со стажем работы по специальности не менее трех лет или наличие начального профессионального образования (с получением среднего (полного) общего образования) без предъявления требований к стажу, на условиях срочного трудового договора требования к стажу могут не предъявляться.

Продолжить дальнейшую работу уже с участниками нового кадрового резерва, как и в действующем кадровом резерве должны специалисты кадровых служб: составление индивидуальных планов и плана мероприятий ежегодной экзаменационной практики претендента. Ежегодно проводится аттестация кандидата нового кадрового резерва, по результатам которой либо продолжается дальнейшая работа с ним, либо следует исключение. Новый кадровый резерв также как и существующий предполагает максимальный срок пребывания в резерве равный трем годам. По его истечению, если участника не назначают на рассматриваемую должность, то ему предлагается либо исключение из резерва, либо прохождение обучения в рамках кадрового резерва на иную должность или на должность с иным профилем в соответствии с квалификационными требованиями.

Выше перечисленные предложения являются некой альтернативой существующему режиму работы кадрового резерва администрации г. Перми и направлены на обеспечение развития конкуренции среди кандидатов, уменьшение потребности в квалифицированных кадрах, повышение социальной ответственности участников нового кадрового резерва при исполнении ими своих будущих должностных обязанностей.

#### Список литературы

1. Постановление администрации города Перми от 14.03.2012 № 24-П «О кадровом резерве на муниципальной службе администрации города Перми». // СПС «Консультант Плюс».
2. Федеральный закон №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2.03.2007 г. // СПС «Консультант Плюс».

*А. А. Бармин, Т. Е. Зерчанинова*

### АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Уголовно-исполнительная система (далее – УИС) Пермского края состоит из 47 учреждений, исполняющих наказания и территориального органа, осуществляющего руководство подведомственными учреждениями, исполняющими наказания, а также специальными подразделениями уголовно-исполнительной системы по конвоированию (ГУФСИН России по Пермскому краю) [1].

В уголовно-исполнительной системе Прикамья на 1 января 2012 года при лимите 34 391 в местах лишения свободы содержится 29 200 осужденных и лиц, содержащихся под стражей. По сравнению с прошлым годом численность снизилась на 1167 человек. За 2011 год объем выпуска товаров и услуг ГУФСИН составил миллиард 846 миллионов рублей, что составило 22,3 % больше, чем в 2010 году. Освоено производство 89 наименований новых изделий, с дополнительным трудоустройством 1025 чело-